



TITLE:

労働組合主義と集合契約(労働組合法案第十一條及第十二條に就て)

AUTHOR(S):

河田, 嗣郎

CITATION:

河田, 嗣郎. 労働組合主義と集合契約(労働組合法案第十一條及第十二條に就て). 經濟論叢 1925, 21(5): 720-741

ISSUE DATE:

1925-11-01

URL:

<https://doi.org/10.14989/128341>

RIGHT:

京都市帝國大學經濟學會 經濟論叢

第 五 號 第 二 十 一 卷

大正十四年十一月一日發行

論 叢

人間愛の起源……………教 授 川村多實二

租税公正の實現難……………法學博士 神戸 正雄

現象學的基本考察……………文學博士 米田庄太郎

時 論

關稅特別會議に就て……………法學博士 末廣 重雄

勞働組合主義と集合契約……………法學博士 河田 嗣郎

說 苑

金利と物價との相關關係に就て……………經濟學士 谷口 吉彦

歐洲に於ける家産運動及び家産制度……………經濟學士 八木芳之助

スミスの植民地論について矢内原教授の跋を乞ふ……………經濟學士 長田 三郎

雜 錄

生計調査より觀たる租税負擔……………法學士 沙見 三郎

法 令

重要輸出品工業組合施行規則・輸出組合法施行規則

附 錄

本誌第十一卷乃至第二十卷論題索引

(禁 轉 載)

勞働組合主義と集合契約

（勞働組合法案第十一條及第十二條に就て）

河 田 嗣 郎

一

前號に於て私は内務省社會局發表の勞働組合法案中勞働組合の目的に關する規定に就いて所見を述べて置いた。然るに勞働組合に就いては、雇主側が勞働者の組合團體に對して如何なる態度をとるか即ち先づ第一には之を承認するや否や又承認すべきものなりや否やが重要な研究事項たると同時に、勞働組合の任務とする所特に勞働契約締結に關して其の任務とする所が又甚だ重要な研究事項であるから、本號に於て此の二點に就いて今一度法案に照して論じて見たいと思ふ。

法案第十一條の規定する所によれば、雇傭者又はその代理人は勞働者が勞働組合の組合員たるのゆゑをもつてこれを解雇することを得ず、又雇傭者またはその代理人は勞働者が組合に加入せざること、または組合より脱退することを雇傭條件となすことを得ずとしてある。之は謂ふ迄も

なく労働組合法案が雇傭者をして労働組合を承認せしめんとするものであつて、労働組合員たる
と否とにより其事で以て労働者を雇つたり雇はなかつたりすることは出来ぬ。雇傭上雇主は労働
組合員たると否との區別を見ることなく、平等に組合員をも非組合員をも雇傭すべきものなりと
せる規定である。

法案のされる此の態度は、雇主の労働組合排斥にも加擔せず、又労働組合の労働市場獨占にも
加擔せず、兩者に公平に一面には雇主をして労働組合を承認せしめその組合員たるのゆゑを以て
労働者の雇傭を爲さざるやうのことなからしむると同時に、労働組合員にあらざれば雇傭せしめ
ざらんとする労働組合の獨占主義をも認めない態度に出たものと見ることが出来る。尤も法案に
は雇主は労働組合員にあらざれば雇傭すべからずと労働組合員以外の者をも雇傭すべしとかい
つたやうな規定は設けられて居ないが、元來法律がそんな規定を爲すべきものでもないから、其
の規定なき限り労働組合員以外の者を雇入るゝと否とは全く雇傭者の自由である。そして労働組
合員たるのゆゑを以て労働者を解雇することを得ずとせられ又組合を脱退することを雇傭の條件
と爲すを得ずとせられてあるからには、労働組合員をも雇入るべきもので、つまり労働組合員た
る者と組合員たらざるものとが、共に自由に雇傭さるべきものなりとの態度をされるより、斯か
る規定は出て居るものと見る外はない。

かゝる態度は北米合衆國に於て開放主義といはれるものであつて、Open Shop といふのは之である。即ち企業家は勞働組合員たる勞働者と組合員たらざる勞働者とに對して、一視同仁の態度を持し、兩者は同一工場や鑛坑内に肩を並べて働く次第である。

此の開放主義に對しては閉鎖主義といはるゝものがあるが、その所謂 Closed Shop なるものは二様の意味を有し、一は勞働組合員に對し閉鎖されたりといふ意味に於て了解せられ、他は却つて勞働組合員ならざる者に對して閉鎖されたりといふ意味に解せなければならぬものである。勞働組合員に對する意味に於ける閉鎖主義は、雇主に於て一切勞働組合員を排斥し、組合員たるものを雇傭せない態度に出る場合であつて、之は實に非勞働組合主義である。Anti-Union Shop といふべきである。然るに勞働組合員以外のものに對する意味に於ける閉鎖主義は勞働組合員にあらずば雇傭せない主義であつて、それには二様ある。一は雇傭さるゝ際には勞働組合員たらずとも、雇傭せられた以上は必ず組合に加入すべきものであり、他は勞働組合員にして甫めて雇傭せらるゝもの之である。前者は the Closed Shop with the Open Union といはれ、後者は the Closed Shop with the Closed Union といはれる。

この開放主義と閉鎖主義とに關する區別は、北米合衆國に於てやかましくいはれ、又之に關する争も行はれて居るのであつて、米國の國情から之を見れば、まことに止むを得ない所である。

即ち同國に在つては聯邦合衆國たる關係上全國を統一する勞働法規の制定は容易に行はれ難く、従て法規の方に依て此に關する争を決定してしまふことの容易に出來難い所へもつて來て、諸外國よりの移住民は年々多數に國內に流れ込み、それ等の多くは勞働者として然かも不熟練な下級勞働者として、勞働市場の供給を増して行く有様であるから、組合勞働者の側に在つては、勞働組合主義を支持し又その堅固な發達を圖らうとすれば、どうしても此等の新來の勞働者其他の下等勞働者を排斥せねばならぬ必要を感じ、企業家の側に在つては之に反して此種の安價勞働をも使用して事業費の節約を爲し、企業上の便利を占めんと欲するものだから、茲に閉鎖主義と開放主義との争は起きて來ざるを得ないのである。組合勞働者側は謂ふ迄もなく組合以外の勞働者に對し閉鎖主義を主張し、勞働組合員にあらざれば雇傭すべからざるものとせんと努め、勞働組合による勞働市場の獨占を實現せんと欲する。雇主側は勿論開放主義に據つて勞働組合員たること然らざるを問ふことなく、たゞ必要に應じて、何れをでも自由に雇傭するを得るのでなくては困ると主張する。斯くて一方勞働者側は勞働組合主義の維持と徹底との爲めに、他方企業家側は勞働の自由や企業の自由やは、根本的に定まつて居る現時の自由主義から見て當然のことなればとて、その自由主義の維持と實現との爲めに、双方相反せる態度を持して Closed Shop と Open Shop との争が醸されて居る次第である。

然るに英國の如きにあつては、米國のやうに新移住勞働者の勞働供給の表はるゝことなきに加へて、不熟練勞働者といはるゝものもあまり劣悪なものではなく、それに又勞働組合が既によく普及して居て多數の勞働者はその組合員たり、更には又勞働組合はその力に依てたゞへ企業家が開放主義をとつて居ても組合の利益を衛るに十分で、非組合員の就職を恐るゝこと米國に於けるほどでない等の事情あるが爲めに、此の問題は北米合衆國に於けるが如く重要な問題となつて居らぬ。勿論問題として存在せないわけではなく、勞働組合としては組合員にあらざる勞働者の雇傭を喜ばす之を防止せんとする努力は古くから行はれて居るけれど、問題として表はれたる所に就いて見れば、英米間に大分の相違がある。

然らば翻つて今我國の實狀に於て、法案が雇主に開放主義をとるべきを命することゝなる規定を設けて居ることの可否に就いて見るに、之に對しては企業家側と勞働者側と双方から意見の表はれて來べきは當然である。そして企業家側にあつては、法案が雇主をして勞働組合を承認せしめんとし、勞働組合員たるゆへを以て雇傭せなかつたり、解雇したり、又組合を脱退すべきことを條件として雇傭するやうなことをしてはならぬと規定せるを見て、之を喜ばない者が多いであらう。企業家としては少數の時勢を見る明ある者を除いては、多くは何時迄も非組合主義をとり、勞働組合排斥の意味に於て Anti-Union Shop として組合員を雇傭せないで行きたいと思つて居

るであらう。従て法案がその第十一條の如き規定を設くるは、企業の自由を侵害するものとまで考ふる人も無いではないであらう。然るに労働者側にあつては、我國現時の如くまだ労働組合の發達せない状態の下に於て労働組合を大いに發達せしめやうとするならば、労働組合法は寧ろ更に一步を進めて労働組合員にあらざれば雇傭され得ざるが如き、其の意味に於ける閉鎖主義の行はるゝ迄に、Closed Shop が實現され得るやうな規定を設けて呉れたらよいと思ふ位であらう。従て法案第十一條の規定ではまだ物足らぬ感じのすることであらう。

企業家側と労働者側とのこの相反せる希望は、併し乍ら、労働組合法を制定するに就いては双方共に之を容れることの出来るものでない。従て法規は兩者何れかを採つて他を全然排斥するか、然らざれば或程度まで兩者の希望を容れ得る折衷的なものとなるかの外はない。そして我が社會局の労働組合法案は後者の道を選んだのであつて、所謂開放主義に據らしむることゝした。斯くて全然労働組合を排斥せんとする企業家の希望は之を非として労働組合を承認すべきものとした。けれども同時に全然労働組合員以外を排斥すべき純然たる閉鎖主義が法規として之を認め得べきものにあらざるを思ふ所から、そこまでは行くことを敢てせなかつた。

そして法案は斯くの如くにして開放主義に據らしむることゝしたことを以て企業家と労働者との双方に對して公平なる態度を採つたものと信ぜらるべきであつて、企業家も結局は之を止むを

得ないことだと思ふであらうし、勞働者側も亦法規に對して其れ以上を望むは無理な注文だと感ずるであらう。蓋し今日の時勢に於て全然勞働組合を排斥せんとする企業家あらば、その頑迷度し難きものといふ外はなく、斯くの如き輩は企業家として立行き得べからざる時勢後れのものである。かゝる輩は頭から勞働組合法を否認し其の成立を阻止せんとする種類の人々であつて、到底問題にはならぬ。又その努力の結局徒勞に歸すべきは、今日の時勢に於ては最早疑なき所である。同時に又勞働者側に在つては、もし今後我國に於て勞働組合の普及と發達との爲めに、閉鎖主義の實行さるゝ必要ありとするならば、それは各産業それ／＼の方面又は各職業それ／＼の方面に於て、個々の勞働組合又はその聯合會が自己の政略として之を要求し、自己の力を以てその要求を實現すべく適當の努力を爲すべきである。つまりそれは組合としての自己の任務と政略とに屬することであつて、斯くの如きを法規の上に望むのは無理なことたらざるを得ない。我國の現状に於て勞働組合法が、組合員以外の勞働者に對する閉鎖主義を規定し得べきものにあらざるは、何人の目にも明かなる所であるのみならず、元來法律なるものは、或種の勞働者（即ち例へば勞働組合員ならざる勞働者）を雇傭すべからずなどいふやうな一般的の規定を爲し得るものでもない。今日の觀念に於ては、たとへ法律の力を以てしても人の勞働權を奪ふことの出来るものではない。

まして労働者に於て、労働組合が労働市場を獨占せうとするなどは不都合なことで、かくては却つて労働組合は労働運動に害あり労働者全體の階級的利益を傷くるものとして之を排斥せんとする風あるに於ては、労働者として閉鎖主義を要求することもないことになるわけである。即ち若し労働者は階級一般の利益の爲めに、その共同利害を害せないやうに進み行くべきものなりと信ぜられて居るやうであれば、労働組合の閉鎖主義要求は組合のエゴイズムに外ならずとして之を排斥することゝなり、茲に此の問題は労働者側からは極めて、らくな問題となつて来る。そして労働者としても公平に組合員と非組合員とを一視同仁的に取扱ふといふ立場から開放主義を以て最も合理的のものと見ることもなる。

我國に於て既今労働者多數の間に果してどんな考方が行はれて居るか知り難いけれど、右兩様の觀方の相違に依て開放主義と閉鎖主義とに關する問題は、その解答が多少分れて來ざるを得ないことだけは確である。

ともかく法案が第十一條の規定を設けたのは妥當のことゝいふ外はない。

二

次に考ふべき點は、現今苟も労働組合主義が承認せられるからには、労働組合は賃金その他勞

働條件に關しては、組合員一同の爲めに組合として雇主又はその團體との間に集合的に契約を締結する權能が認められねばならぬ次第で、其事は一面に於ては勞働組合の權能たり、又一面に於ては勞働組合の任務たり、然かもその任務としては最も重要な任務たることである。そして社會局編成の勞働組合法案に於ては、その第十二條に、之に關する規定を設けて居る。即ち『勞働組合が雇傭條件に關し雇傭者又は雇傭者團體と契約(勞働協約)を爲したる場合に於て協約の條項に違反する雇傭者及組合員間の雇傭契約は其の違反する部分に限り無効とす。無効なる部分は協約の條項を以て之に代ふ』といふ規定これである。

此事は集合取引又は團體契約として普通に知られたる所であつて、勞働者の組合が一の獨立なる團體として其存在が認められ、然かもその團體は組合員の勞働條件の維持改善の爲めに之を目的として存在するものであるからには、勞働條件に關する決定を、たゞ組合員たる勞働者個人々々と雇主又はその團體との間の契約によらしめないで、組合員共同の利益の爲めに且は之を組合員間に一樣にする爲めに、組合が各組合員に代り一纏めに雇主又はその團體との間に契約を結んで、その契約關係を集合的に一筋にするは、必要で且つ勞働者に取つて有利のこと、謂はねばならぬ。

現時の企業組織に在つては、企業は大抵共同組織の下に行はれるのであつて、資本は集合的な

る資本團體として働き、業務一切は集合意思の統括の下に團體的に行はれて居る。かゝる状態の下に於て労働者が各自ばら々に労働契約を結ぶに於ては、彼等は雇主側に對してすでに弱き地位に立ち、雇主側は労働者間に就いて自由に雇傭の選擇を爲し得て甚だ有利なる地位に立つに反して、労働者は自分共相互の間に競争を行ふこととなり、雇主に對する其の地位は益々弱くなつて、其の結果雇傭上の諸條件は、とかく雇主側に有利で労働者側に不利のものとならざるを得ない。これを救ふ道はどうしても雇主の團體的勢力に對しては労働者も團結した纏まつて固まつた集合力として對立することゝ爲す外はない。この爲めには労働組合が雇主側と労働協約を爲し之に依て組合員の雇傭條件を定むることは、労働組合としての當然の任務であり、又その任務としては最も重要な任務たらざるを得ないのである。

英國の如きに在つては當初労働組合は此の集合的な團體契約を爲す權能の一般的な承認を得ることに就いて、随分惡戰苦闘を爲したのだが、今日に於ては、それは産業全般に涉つて確定したと見て差支ない。即ち企業家としては労働者の組合團體を公に承認するは、自己に有利ならずと見る所から、努めて之を承認せざらんとし、之を承認せざる最も實質的な手段としては、契約は飽迄労働者各自との間に之を結ぶべきものとし、労働者の團體と契約を締結するなどは思ひも寄らぬことだといふ態度を持するが常である。従て労働者が自己團體の利益のために集合的な労働協

約を爲さしむべく雇主側を承服せしむるは、中々容易のことであり得ない。けれども先づ英國に於て此點に關する勞働組合の努力は時勢の進歩と共に段々に奏功し、今では此事は勞働組合とは切つても切れぬ事柄となつてしまつた。集合的な勞働協約をせないやうな組合は勞働組合にして眞實の勞働組合にあらずと見ても差支ないまでになつてしまつたのである。即ち斯くて現今には、つては、勞働協約と同盟罷業とは、勞働組合が其の任務を果しその目的を達し主張を貫くには、最も重要で又有效なものとせられることゝなつた。そして一方は平和的な常住的なもので、他方は武斷的な又非常的なものたるは謂ふ迄もない。

この集合的な勞働協約の行はるゝに就いては、其の方法は如何様に行はれやうとも、それは固より問題のないことで、雇主側と勞働者側との意思さへ合致すれば時情の機宜に應じて、どんなにでも行はれ得べきだが、雇主の側にも團結が出来て居り、勞働者側にも組合の發達した有様に達して居る英國などに在つては、此事及び其他の爲めに、共同的な機關を設けるを便利として居る。即ち雇主側と勞働者側とからして各委員を選出して共同委員會を設けるか、協議會を設けるか、又は和解局を設けるかして事を行ふを便利とするのであつて、然かも此等の中に在つては和解局を設けるのが、一般的に双方側の意思の疏通の缺けた場合や、勞働條件に關し意見の懸隔を見た場合やなどに於ては、其の和解を計る上から見ても便利である爲めに、此の組織によ

る風が近頃段々著明になつて來て居る。

和解といへば單に意見の相違を見、又は終に罷業の行はるゝ迄に意思の懸隔した場合に之を和平解決するものなるかに聞ゆるけれど、かゝる意思の異反は大抵勞働條件に關したことであり、その條件はともかく一應定まつて然る後に之に關する意見の相違を見るばかりでなく、先づ之を定めることが抑も根本の問題で、つまり之を決定することゝ、決定されたるものに就いて争を見るに至ることゝは、互に密接に連續したことであるから、今勞働條件の集合的な決定に關して、之を行ふ機關が同時に爭議の場合に於ける和解を行ふ機關であつたからとて何の不思議もない。又爭議に關する和解とても、罷業の如きが行はれて然る後に和解するも、その未だ行はれない前に先づ以て和解を試みるも、共によいことであるから、和解局の執る任務は勞働契約に關して時の前後に跨り行はれて固より然るべき筈のものである。又斯くの如くなるに於て甫めてよく和解の實も有効に舉がり得るものと見て差支ない。尙又之を法律的に見ても、和解といふことそれ自身が一の契約たる性質を有するものだから、新に契約の結ばるゝ際、その集合取引が和解局の手に依て行はるゝは、適當で又便宜のものと言へるのである。

併しそれは兎に角として、現今集合的な勞働協約に關する事項は、事實上勞働組合の重要事務となつてしまつて居るのであるが、かゝる集合的な契約が雇主又はその團體と勞働者の團體

この間に行はれて、それに依て團體内の各企業家と各勞働者とが、それ／＼契約的に束縛せられ、その契約は各自に對して有効のものであり、その契約條項は各自に對して適用さるゝものであるといふことになれば、之は契約上に於ける個人主義をば或程度まで排除し、之に代ふるに團體主義を以てするものたるや言を俟たぬ。尤も組合は組合員たる勞働者各自の意思のある所を酌みその利益を代表して勞働協約を爲すものであるから、その意味に於て勞働者の意思に依る契約の行はるゝものと謂ふことは差支ないが、其の實質上に於ても又法律的な解釋に於ても、雇主又はその團體と勞働者の團體との間に協約の行はるゝものたる限り、それは純然たる個人主義的のものではない。それは個人主義を基礎とするとはいへるか知れぬが、其所に團體主義の加味されるは否定し難い。

謂ふ迄もなく現時の社會生活は個人主義的原理に基いて行はれて居るのであるから、勞働契約の如きも、個人たる勞働者が自由勞働者として個々別々に雇主との間に之を結ぶのが、最もよく個人主義の原理には叶つて居る。けれども現今已に企業方面に在つては會社や産業組合の如き集合團體が企業主體として働いて居る有様であつて、然かもその集團的な傾向は益々強くなつて行き、法律は之に人格を認め此等のものは法人として個人と相並むで法律行爲を爲し經濟上の活動をも爲して居るやうなわけで、其の意味に於ては已に個人主義は大いなる緩和を見、團體主義的

な傾向がよほど加味されてしまつて居る。従て今労働者の間に於ても此の團體主義的な傾向を迎へて、組合團體が勞働契約の當事者となり、組合員の意思が組合としての一の纏つた團體意思となつて表はれるやうになるのは、やはり之れ時勢の要求に應ずるものと謂ふ外はない。すべて斯くの如くにして企業家側に於ても集合的な傾向が進み、労働者側に於てもその傾向が進んで、從來の個人主義が段々團體主義に移り行くは、まことに注目に値する所と謂はねばならぬ。之れは實に經濟生活上に於ける個人主義的秩序が社會主義的秩序に向つて漸次移り變り行きつゝあり又移り變り行かざるべからざるを實證するものであつて、其の傾向にはたしかに劃時期的な意義が含まれて居る。

労働組合法案は第十二條に於て、この團體主義的傾向に従ひ、所謂團體交渉權を認め集合取引を獎勵するにも足ると思はれるほどの規定を爲して居る。といふのは、前にも示したやうに第十二條には、團體としての組合と雇傭者又は雇傭者團體との間に爲された勞働協約と組合員たる労働者が個別的に雇傭者又は雇傭者團體との間に爲した雇傭契約との條項が互に違反する場合に、其の違反する部分については、組合團體の爲せる協約の條項の方が有効であつて、組合員の個別的契約の條項の方は無効だとし、前者を以て後者に代らしめることとして居る點から見て、明かである。即ちかゝる場合には團體契約の條項の方が個別契約の條項よりも組合労働者に

取つて有利なるを例とすべきは想像に難からざる所であるから、その意味に於ても、前者と後者と違背する限り、前者を有効とし後者を無効とすることが、勞働組合をして有効の働を爲さしむる所以たるに相違なく、その理由からしても法律は斯くの如く規定すべき筈である。然し更に攷へれば、勞働組合と雇傭者又は雇傭者團體との集合取引による勞働協約はその各條項に於て常に必ず組合員たる勞働者が個別的に雇傭者又は雇傭者團體との間に取結べる契約條項に比し勞働者に有利なりとは限らぬ。場合に依ては後者の條項の方が勞働者にはより有利なることもあり得べき筈である。然るにも拘らず法案が團體的契約條項の方を有効とし個別的契約條項の方を無効とする理由は、苟も勞働組合を公然存立せしむるからには、其の集合取引を是認せないでは、勞働組合の效能を甚だ薄からしむるものたるに外ならず、集合取引を承認することは、勞働組合の最も重要とする任務を行はしめ、勞働組合をして眞に勞働組合らしからしめる所以である。然かもその集合取引を是認するからには、組合員をして之に服せしむることは、團體的集合契約をしてよく成立するを得せしむる所以なれば、法律としてはどうしても集合契約の方を尊重せなければならぬからのことである。

尙又勞働組合が組合員たる勞働者の一般的利害より之を見て是なりと信する所を行ひ、雇主側と勞働協約を爲したからには、たとへ或特殊の組合員が雇主側と個別的に爲せる契約がその條項

に於て集合的契約の條項に優り當該勞働者に有利なることありとも、尙且つ前者を捨て、後者に就かしむることゝなすは、之に依て益々勞働者の組合的共同と其の團結力を強からしむる所以なれば、勞働組合のソリダリチーを維保し又増進する上から見て、法律がかゝる規定を爲すは必要な次第だとせなければならぬ。

更には又若し法律に於て斯くの如く團體的集合契約を尊重することにして置かないとすると、雇主側にあつては勞働者の組合團結を切崩すだけの意味からしても、場合に依ては甘餌をかがげて組合勞働者中の或者を釣らんとし、殊更に有利な條項を示して之と勞働契約を結ぶやうなことが無いとも限らぬ。之を防ぐ道としては、かゝる個別的契約條項はたとへ當該勞働者には有利のものなりとも、その所屬組合の爲せる集合契約の條項に違反せる限り之を無効とする外はない。

獨り勞働者の組合に限らず、共同自治の精神を基礎として成立つ組合團體にあつては、組合員中の或者が其の眼前の利己的な慾求の爲めに、組合共同の動作に違反し、之を裏切るやうな單獨行動を取る結果として、終にその團體を崩解せしめたり、在れども效能なき名ばかりのものたらしめたりする恐のあるは、屢次これを見る所である。又その團體が經濟的な關係を有する事業を行ふものである場合には、その團體の競争者であつたり其他一般にその團體の存在を喜ばない者からして、之が切崩しの爲めに種々のことが爲され、特に好むで組合員中の或者に喰はすに利を

以てして其の切崩しを行はんとするやうなことは、屢次其例を見る所である。例へば産業組合の如きに在つても、農家の販賣組合の如きが組合員の生産した農産物を共同に販賣するやうな場合、特に農業倉庫として共同販賣の行はれるやうな場合に、その競争者たる商人は何とかしてその組合團體を切崩さん爲めに、少くともその共同的動作を實効なきものたらしめんために、組合員の或者に向つて組合が之を行ふよりも更に有利な條件を以て其人の生産物を販賣してやらうといふやうな申出をしたり、組合で賣るよりも更に高價に買取つてやらうといふやうな申出をして、組合員を誘惑するは、其の實例の多きに苦むほどである。そしてその場合に組合員が自己の我利的打算のみからその誘惑に應ずれば、漸次多數の組合員間に同様のことが行はれて、終に販賣組合や農業倉庫は瓦解してしまふやうなことになるのである。最も著名な例としては獨逸ハッレーの大農業倉庫組合が失敗した如きも之が爲めである。我國に於ても其の實例は小さいのに至つては枚舉に暇ないであらう。

されば今勞働組合にしても、その團結を堅固にしその共同動作を有効にし、特に組合としての任務中最も重要とせられる勞働條件に關する共同的集合契約を爲すに就いて、その共同に龜裂を生ぜないやうにすることは、甚だ大切のことたるは論なき所で、その意味に於ても、共同契約の行はるゝ限り之と違反する個別的契約を成立たしめないやうにすることは、必要缺ぐべからざる

る所である。然るに之を爲す道は組合の自力に依らしむることも勿論必要で、組合は自己の統制力に依つてかゝる個別契約を防止するに努め、組合員の訓練に依て苟も斯かる事の行はるゝなからしむるは最も結構なことであるが、それと同時に又労働組合法に於て、法の規定として之を防止するに十分なる決定的な明文を設けることは、甚だ望ましいことゝせなければならぬ。

要するに労働組合法案第二條の規定は色々の意味から之を致へ、色々の方面から之を叩いて見て、頗る大切な規定である。恐らく之に對しては企業家側に反對あり、斯くの如きは契約上に於ける個人の自由を傷害するものだとか、我國に於ては時期尙早だとかいふやうな理由で、第十一條の規定に對すると同様に、種々の議論と之が削除運動とが行はれることであらうが、然し苟も労働組合法を造らんとする以上此の規定を援いては法律は精神のない又效果のないものとなつてしまう。集合契約に關する任務が労働組合の任務中最も重要な任務たること前述の如くなる事情と併せ致へて、労働組合法案としては、此の第十二條の精神を有する規定を置くことは、甚だ大事なことである。此の規定を置くは法案としては實に畫龍點睛たる次第である。

三

労働組合法案の規定に關し、今一つ述べて置きたいことは、法案が組合の設立に關し許可主義

を採らないで、届出主義を採つたことである。(第三條) 此點は今日に於ける問題としては殆んど議論の餘地なきほどのものであつて、現今勞働組合の發達せる歐米諸國に在つては、勿論設立の届出で事足り、其の許可を要すべきものとはせられて居らぬ。

元來許可といふは、一般的には禁せられたることを許可に依つて爲し得る場合である。之に反して届出で事の濟む方は、一般的に許容されたることであり何人も之を爲し得る所のことを爲しだゞ之を爲すことを届出づるだけの形式を履む必要がある場合である。然るに今勞働組合を組成するといふことは、勞働者の權利として認めらるべき所のもので、勞働者は當然之を爲し得べきものとせられる所から、そはたゞ届出を爲さしむるに止め、許可を受くるを必要とせないことにせらるゝ譯である。そして其の届出を必要とするはたゞ行政取締上の便宜の爲めにせられるに過ぎない。従て今勞働組合法案が届出主義を採つといふことは、勞働者には當然勞働組合を組成する權利あるものと認むる態度を明かにした次第であつて、法案が此の態度に據り許可主義を採らなかつたのは、やはり時勢の要求に應じたものと謂はねばならぬ。

人も知る如く英國其他に在つては、勞働組合の發達の當初に於て官憲は常に之を否認する態度に出で、隨分其の抑壓防止の爲めに努力する所があつた。勞働組合の組成が勞働者の權利として一般的に許容せられるに至つたのは、かなり長い間に涉り勞働者の苦闘の行はれた結果たるに外

ならぬ。即ち英國に在つては、十七世紀の後半に於て既に勞働組合の萌芽と認むべきものが表はれて居り、十八世紀の後半には隨分成長して居たのであるが、一七九九年及一八〇〇年には勞働者の團結は一切之を嚴禁する法律が發布されたほどであつて、政府は極力之が禁壓に努め、雇主側に對しては結社の自由が與へられたるに拘らず、勞働者には長く其の自由が與へられず、あらゆる結社は之を反逆と見て所罰せられたのである。斯くて一八二四年に至るまでは政府及議會は積極的に勞働者の結社を抑止する態度を採り政策を行ひ、漸く一八二四に至つて Joseph Hume や Francis Place などの努力と機略とに依り、勞働者が勞働條件の改善の爲に團體を組織することを以て反逆と認めない、從て之を刑事犯罪として訴追せないといふ法律が表はれた次第である。そして其の翌年にも之を確むる立法が行はれ、茲に漸くに勞働組合は合法的のものとなり得たが、然しそれでもまだたゞ勞働組合運動が犯罪的のものでないといふに止まり、法律が進むで勞働組合の準據となるものを造り與へるまでには行かなかつた。それは其後引續いての勞働者の健闘によつて甫めて得られることゝなつたのであつて、一八七一年に勞働組合法の發布を見、一八七五年にまた同様の立法が行はれて、眞に初めて茲に勞働組合の組成は日常普通の適法的行爲となり、勞働者の結社權は根本的に確認せらるゝことゝなつたのである。

次に佛蘭西に於ける勞働組合運動は英國に比し遙かに後れて居るが、同國に在つても一七八九

年の大革命と共に一度結社の禁止が解かれたるに拘らず、一七九一年には再び又勞働者が職業上の共同利益を代表する團體を組織するは勞働自由の原則に反するものとして禁止さるゝに至り、其後二月革命の洗禮其他に依つて勞働者は色々の經驗を積むで來たけれども、勞働組合運動はとかく十分なる發達を遂げ得なかつた。然しその禁壓は段々に緩くせられ、一八六四年に至つては職業利益の代表の爲にせらるゝ團結はそれ自身不法のものではないといふことになり、茲に始めて結社の自由が認められ、一八八四年には、同一の職業又は類似の職業に従事する雇主又は勞働者が専ら經濟上の利益の擁護増進の爲めに團結する場合には警察の許可をも必要とせないとせられ、愈々完全に結社の自由が與へらるゝことゝなつたのである。

獨逸に在つても亦十九世紀の前半に於て勞働組合運動は大いに勃興し、一八六九年に發布されたる産業條例 (Gewerbeordnung) は結社の自由を認めたのだけでも、一八七八年に社會主義鎮壓令 (Sozialistengesetz) が布かれると共に運動は屏息せざるを得なくなつた。後一八九〇年に至り鎮壓令の撤廢さるゝを待つて組合運動は愈々合法的のものとして公然たる發達を遂げ得ることゝなつたのである。

斯くの如く何れの國に在つても、當初勞働組合運動は違法のものとせられ、後漸くにして合法のものとしてせられ、又初めはたとへ合法的のものでも或種の許可を必要とせられたのが、後には之も必要とせないといふ風に段々に變遷して來たのである。然し現在に於ては、世界大戰後に於けるヴェルサイユ平和條約は勞働に關する一般原則中特別且緊急の必要あるものとして『使用者又

は被使用者が一切の適法なる目的の爲結社するの權利」を掲げ、一切の産業國は各自の特殊事情の許す限り之が適用に力むべきものとして居るほどであつて、結社の自由は勞働に關する一般的大原則として世界的に承認せらるゝものとなつたのである。我國に在つては、現今既に結社は帝國臣民の權利として一般的にその自由が認められ、憲法に於て明文を以て保障せられてある。たゞ治安警察法により秘密の結社が禁せられて居るに過ぎぬ。けれども我國に在つてはかの治安警察法第十七條あるが爲めに勞働運動はさかく抑制せらるゝをまぬかれ難く、其の適用如何によつては随分勞働組合の發達の阻礙せらるゝ所も少くない。

然るに今勞働組合法案は結社自由の大原則に鑑み、同法案の規定する目的を有する勞働組合は勿論飽適法のものなれば、その設立に際しては、たい届出を爲せば足るものとした次第で、之は謂ふ迄もなく妥當なことである。

かくて要するに勞働組合法案の規定は上に論する諸點については大體に於て何れも當を得たるものといふ外はないのであるから、この法案が原案のまゝその眼目とする所に多くの修正を加へらるゝことなく、その重要條項が骨抜にせられたり改廢せられたりすることなくして、議會を通過し勞働組合法となることゝもならば、勞働組合運動の發達は之に依て大いに促進せらるべきを疑ふことが出來ぬ。そして治安警察法第十七條が之と共に撤廢せらるゝことゝもならば、一方勞働組合側に於ける組合員一般の教育訓練と相待つて、我が勞働組合運動は堅固なる地盤の上に確實なる發達を上げ得ることであらう。私は之を希望し之を期待せざるを得ないのである。(完)